BAB I
PEDAHULUAN

1.1 Latar Belakang KKL

Hubungan industrial jika diartikan dalam arti sempit adalah hubungan antara manajemen dan pekerja (*management employees relationship*) atau penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Sedangkan jika dartikan dalam arti luas Hubungan industrial adalah dikatkan dengan negara maju, yakni Organisasi pekerja, Pabrik, Pemogokan, dan sejumlah pekerja.

Dasar Hukum Hubungan Industrial yaitu Pasal 1 angka 16 UU Nomor 2 tahun 2004. Disebutkan bahwa: “Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan UUD 1945.

Hubungan Industrial dapat pula berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan, Perselisihan hubungan kerja, serta Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan karena pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang sering terjadi. Hal tersebut, disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal, jika salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak lain untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan suatu bentuk penyelesaian agar dapat

menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi.

Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih/bipartit. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak yang berselisih tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun pemerintah, dalam upayanya untuk memberikan pelayanan khususnya kepada masyarakat

pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Upaya fasilitas tersebut dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih, Serta membuat kebijakan baru yang dapat membantu dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi diantara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Dengan pertimbangan-pertimbangan yang dimaksud di atas, maka dibuatlah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk menggantikan Undang-undang sebelumnya yang dirasakan sudah tidak efektif lagi dalam menangani penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengatur mengenai cara/proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus dijalani oleh para pihak yang berselisih, yakni penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, serta serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pihak yang berselisih yakni pengusaha dan pekerja/buruh, serta serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai yang tercantum dalam Undang-undang nomor 2 tahun 2004.

Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perelisihan hubungan industrial ini merupakan suatu program kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk dapat mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi dalam hal ketenaga kerjaan khususnya bidang hubungan industrial.

Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, telah menjadi acuan dalam

menyelesaiakan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Beranjak dari penjelasan tersebut, UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki beberapa indikator yang medukung untuk mengukur sejauhmana implementasi kebijakan yang telah dibuat tersebut berjalan. Indikator tersebut meliputi Program, Target group, Unsur pelaksana dan Faktor lingkungan.

Dari keempat indikator tersebut, masing-masing memiliki kendala serta hambatan dalam menjalankan implementasi kebijakan UU nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perseisihan hubungan indusrial. Salah satu masalah yang timbul dari segi Program yakni tidak tercapainya tujuan yang diharapkan untuk dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat serta adil. Kendala sarana dan prasarana yang terbatas pula mengakibatkan Program yang telah dibuat sulit untuk berjalan secara efektif.

Sedangkan dari segi target group masalah yang dihadapi yakni berhubungan dengan kelompok sasaran dibuatnya UU nomor 2 tahun 2004 tersebut. Karakteristik kelompok sasaran serta komunikasi yang kurang baik antara para pelaksana kebijakan membuat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedangdijalani menjadi terhambat. Jika dari segi Unsur pelaksana masalah yang timbul dikarenakan norma-norma/aturan yang telah dibuat tidak ditaati oleh para pelaksana kebijakan, serta struktur birokrasi yang tidak melaksanakan prosedur operasi yang standar membuat pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi berjalan kurang baik.

Indikator yang terakhir adalah faktor lingkungan, dari segi faktor lingkungan masalah yang timbul yaitu masalah mengenai pengaruh dari faktor lingkungan ekonomi, sosial, serta politik. Ketiga lingkungan tersebut dapat mempengaruhi terhadap proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang dijalani, maka jika ketiga lingkungan tersebut tidak berjalan seimbang maka akan berpengaruh buruk terhadap proses implementasi kebijakannya , sebliknya jika ketiga lingkungan

tersebut dapat berjalan dengan seimbang maka akan berpengaruh baik terhadap proses implementasi kebijakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut serta meneliti tentang perselisihan hubungan industrial, Dikarenakan banyaknya perselisihan yang sering terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha, sehingga membutuhkan suatu bentuk penyelesaian yang tepat, serta bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan mengacu kepada Undang-undang nomor 2 tahun 2004. Dan penulis menuangkannya dalam sebuah judul KKL yaitu :**"Implementasi Kebijakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung".**

1.2 Kegunaan KKL

Adapun Kegunaan KKL adalah :

1. Kegunaan bagi pribadi, hasil penulisan ini diharapkan bermanfaat bagi penulis dalam mengembangkan dan pemahaman ilmu pengetahuan di bidang ilmu pemerintahan khususnya mengenai implementasi kebijakan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Kegunaan teoritis (guna ilmiah), hasil penulisan ini secara teori diharapkan dapat melengkapi kepustakaan dalam bidang pemerintahan serta dapat menjadikan bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan khususnya bagi Ilmu Pemerintahan dalam pemahaman mengenai implementasi kebijakan.
3. Kegunaan praktis, hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung sebagai suatu bahan masukan dan bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah mengenai Hubungan Industrial.

1.3 Metode KKL

Metode yang digunakan dalam penulisan laporan KKL ini yaitu

menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode Deskriptif Menurut Kuncoro adalah “Penelitian deskriptif meliputi kegiatan pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian. Tipe yang paling umum dari penelitian deskriptif meliputi penilaian terhadap individu, organisasi atau keadaan tertentu.”

Sedangkan menurut Sugiyono, penelitian kualitatif adalah “penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami”. Penelitian kualitatif tidak hanya mengumpulkan data, tetapi merupakan pendekatan terhadap dunia empiris. Ungkapan kualitatif merujuk pada ungkapan yang luas terhadap penelitian yang menghasilkan deskriptif, yaitu berupa kata-kata dan perilaku orang-orang yang dapat di observasi baik lisan maupun tulisan secara faktual, menganalisis dan menginterprestasikan data yang ada.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubngan antara fenomena yang diteliti. Sedangkan ciri-ciri dari Metode Deskriptif adalah :

1. Memusatkan diri pada masalah-masalah yang ada pada saat sekarang, serta pada masalah-masalah yang aktual.
2. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian di analisa.(karena metode ii disebut metode analitik)

Penulis menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini karena metode deskriptif sangat sesuai dengan masalah yang akan penulis teliti dengan menggambarkan kejadian yang sedang Terjadi saat ini yaitu mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Disini penulis mencatat gejala-gejala yang terjadi, kemudian menganalisanya sehingga penulis dapat mengetahui bagaimana Impelementasi Kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penulisan laporan KKL ini adalah:

A. Studi Pustaka, yaitu dengan membaca dan mencari buku-buku yang berhubungan dengan implementasi kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004.

B. Studi Lapangan, yaitu dengan mengamati dan terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui Implementasi Kebijakan Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Studi lapangan ini terdiri dari :

   1. Observasi Partisipan, yaitu penulis mengamati dan mencatat gejala gejala yang terjadi serta terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui bagaimana implementasi kebijakan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
   2. Wawancara tidak terstruktur, yaitu penulis melakukan tanya jawab dengan narasumber yang mengetahui dan memahami lebih jauh khususnya mengenai Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.
   3. Internet*searching*, yaitu penulis mencari informasi-informasi mengenai Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengaksesnya melalui media elektronik.
   4. Dokumentasi, yaitu penulis melakukan kegiatan dengan mengambil gambar yang terdapat di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung.

1.4 Lokasi dan Waktu KKL

1.4.1 Objek KKL

Objek KKL yang penulis pilih ialah Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja yang berada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Seperti yang telah dijelaskan di latar belakang sebelumnya, Hubungan Industrial adalah hubungan kepentingan antara pekerja dan pengusaha.

Masalah yang dipaparkan disini ialah tentang Undang-undang

nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan yang sering terjadi antara pekerja dengan pengusaha, salah satunya dapat terjadi karena pemutusan hubungan kerja maupuun dikarenakan hak-hak serta kewajiban yang belum terpenuhi baik oleh pekerja maupun oleh pengusaha.

Sesuai dengan objek yang dipilih maka penulis akan memaparkan mengenai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung saat ini memiliki 79 orang pegawai/staf, Dan khusus untuk bidang hubungan industrial jumlah pegawai/staffnya berjumlah 10 orang. Sedangkan saat ini jumlah pegawai/staf yang tergabung di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung tercatat sekitar 148.904. Jumlah tersebut tersebar di 1.285 perusahaan yang terdapat di Kabupaten Bandung.

1.4.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Visi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung :

"Terwujudnya Penyelenggara Ketenagakerjaan Terbaik"

Misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung :

a. Memberdayakan sumber daya manusia yang efisien, produktif, berkualitas, mandiri, maju dan berdaya saing, berwawasan lingkungan hidup berkelanjutan.
b. Peningkatan peluang kesempatan kerja, dan perluasan kerja.
c. Peningkatan perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan, serta pengembangan hubungan industrial dan syarat kerja.
d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan produktif sesuai kebutuhan pasar kerja dan dunia kerja.

1.4.3 Tujuan dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

Tugas pokok Dinas Tenaga Kerja Kabupaten :

"Melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang tenaga kerja"

Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung :

1. Perumusan kebijakan teknis lingkup pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan perluasan keja, pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan.
3. Pembinaan dan pelaksanaan dibidang pelatihan dan produktivitas kerja, penempatan kerja dan perluasan kerja, pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, serta pengawasan ketenagakerjaan.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
5. Pembinaan, monitoring, evaluasi dan laporan penyelenggaraan kegiatan Dinas.

1.4.4 Tugas dan Fungsi Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

Tugas Hubungan Industrial dan Syarat Kerja :

"memberikan pembinaan/ bimbingan pada perusahaan dan tenaga kerja mengenai hubungan industrial, lembaga ketenagakerjaan, persyaratan kerja dan kesejahteraan pekerja serta melakukan koordinasi dengan instansi terkait".

Fungsi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja :

1. Penyusunan langkah kegiatan bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja berdasarkan rencana kegiatan Dinas Tenaga Kerja sebagai pedoman kerja.
2. Pembagian tugas kepada bawahan di lingkungan bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja sesuai bidang tugasnya masing-masing.
3. Pemberian petunjuk dan bimbingan pelaksanaan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

4. Pemberian saran dan pertimbangan kepada atasan sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan hubungan industrial dan persyaratan kerja sebagai bahan masukan.
5. Pembuatan laporan kegiatan bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja sebagai bahan pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan.
6. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait khususnya mengenai kegiatan yang berhubungan dengan bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja.
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang hubungan industrial dan persyaratan kerja.

Adapun proses penyelesaian permasalahan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

1. Pekerja dan pengusaha yang berselisih melakukan proses biparti/ diberikan kesempatan untuk terlebih dahulu untuk membicarakan perselisihan yang terjadi.
2. Jika perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan cara biparti maka baik pengusaha maupun pekerja dapat mengadukan perselisihan tersebut ke Dinas tenaga kerja dan langsung akan di tangani oleh sub.bag penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimana yang tercantum dalam UU nomor 2 tahun 2004.
3. Di bidang hubungan industrial baik pengusaha maupun pekerja berhak memilih mediator yang akan mereka pilih untuk membantu memecahkan perelisihan yang ada agar tercapainya musyawarah untuk mufakat.
4. Jika cara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai,maka pengusaha dan pekerja dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana telah diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.

1.4.5 Program Kerja Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

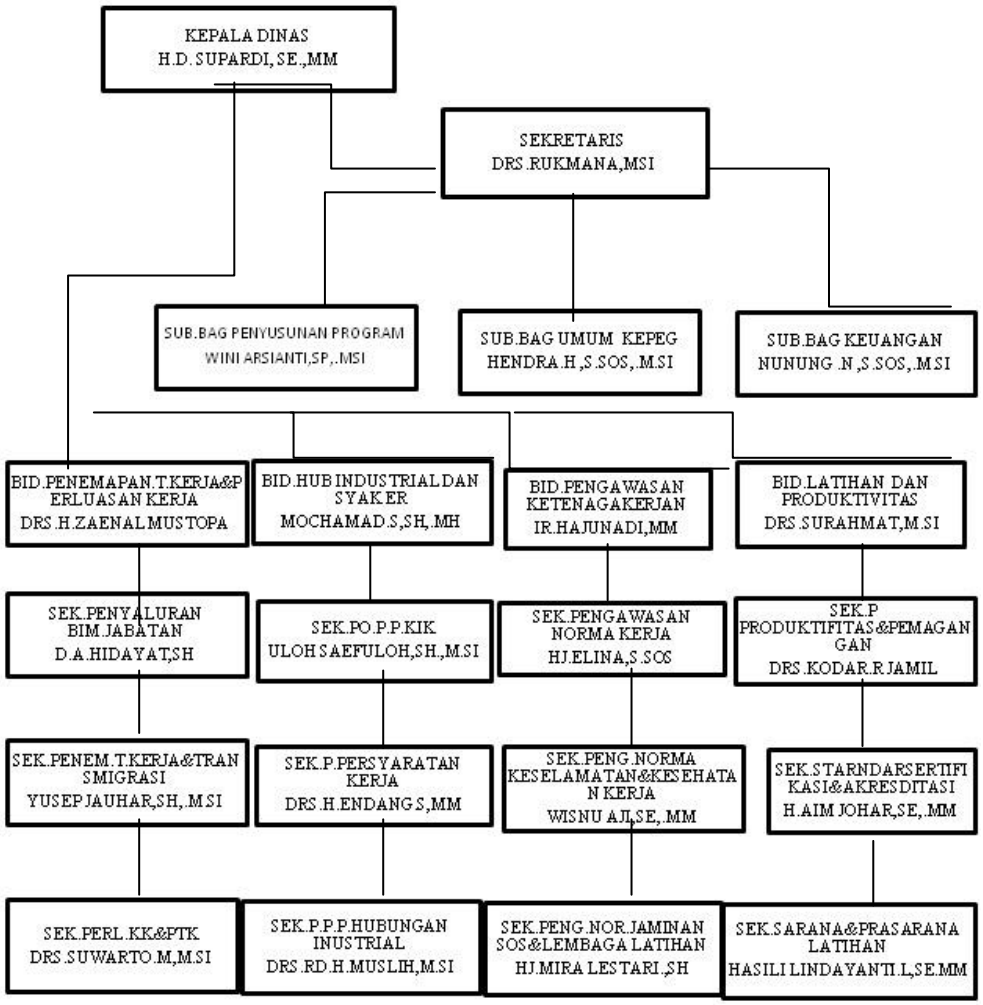
Program kerja bidang Hubungan Industrial an Syarat Kerja yaitu:

1. Menyusun dan melaksanakan program kegiatan, menetapkan pedoman

pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja.

2. Melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial dan syarat kerja.
3. Pengupahan, jaminan sosial kesejahteraan pekerja/buruh dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

BAGAN 1.1 STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN BANDUNG



Sumber: Bagian Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung

1.4.6 Lokasi KKL

Tempat atau Lokasi pelaksanaan KKL yang peneliti pilih ialah di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung yang beralamat di Komplek Pemda Kabupaten Bandung Jl. Raya Soreang-Bandung, Km 17.

1. Tabel Jadwal KKL

Berikut adalah gambaran mengenai waktu penulisan laporan KKL serta waktu pelaksanaan KKL yang dilakukan oleh penulis yang diuraikan lebih jelas pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Jadwal KKL

Waktu / Kegiatan	Tahun							
	2012							2013
	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Jan
Pengajuan Judul dan lokasi KKL	■							
Penyetujuan Judul dan lokasi KKL	■							
Bimbingan awal KKL	■	■						
Pelaksanaan KKL			■					
Penulisan laporan KKL				■	■	■	■	
Seminar lokakarya KKL								■